Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

31 293 Primair Onderwijs

31 289 Voortgezet Onderwijs

Nr. 272 BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 oktober 2015

Iedere leerling verdient goed onderwijs, dat uitdaagt en voorbereidt op de toekomst. Daarvoor zijn leraren en schoolleiders nodig die zich continu verbeteren en besturen die verantwoordelijkheid nemen voor onderwijskwaliteit. Dit zijn de ambities van het bestuursakkoord PO en het sectorakkoord VO (hierna: sectorakkoorden).[1] In deze brief rapporteer ik over de stand van zaken.

Het kabinet investeert fors in onderwijs. De gezamenlijke doelstellingen en concrete afspraken van de sectorakkoorden moeten ervoor zorgen dat deze investeringen daadwerkelijk leiden tot beter onderwijs. De afspraken tussen werkgevers en werknemers in cao's dragen hier ook aan bij. Alle partijen steken veel energie in de uitvoering van de afspraken en het bereiken van de ambities.
Veel scholen en besturen werken voortdurend aan de verbetering en vernieuwing. De vorige bestuursakkoorden hebben hiervoor de basis gelegd. De huidige akkoorden zetten de volgende stap: effectieve inzet van moderne leermiddelen, flexibilisering, vernieuwing van het curriculum, meer masteropgeleide leraren, schoolleiders en leraren die zich continu professionaliseren en kwaliteitszorg op alle niveaus, van de klas tot de bestuurskamer.

Dit leidt tot resultaten: zo is de aanpak om zittenblijven te verminderen effectief, zijn veel scholen bezig om gepersonaliseerd leren mogelijk te maken met ICT en hebben scholen steeds beter inzicht in de eigen resultaten en verbeterpunten. Toch is er ook nog veel te winnen. Scholen meten en analyseren hun resultaten steeds vaker, maar de stap naar het aanpassen van het onderwijs naar deze inzichten wordt te vaak nog niet gemaakt. Het creëren van een verbetercultuur in de scholen vraagt om sterk leiderschap van schoolleiders. Alleen als dát gebeurt, kan het onderwijs succesvol vernieuwen tot toekomstbestendig en uitdagend

[1] Kamerstuk 31 293, nr. 211, 11 juni 2014 en Kamerstuk 31 289, nr. 187, 17 april 2014.

kst-31293-272
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2015

onderwijs en heeft de leerling profijt van de verbeteringen. Om de ontwikkeling binnen de sectoren te versterken zie ik met de blik vooruit drie aandachtspunten:
1. Een verbetercultuur die doorwerkt in de klas.
2. Implementatie op maat en scholen aan het roer.
3. Schoolleiders die leiderschap tonen.

Leeswijzer

De ambities van de huidige sectorakkoorden reiken tot 2020. De akkoorden zijn veelomvattend en vormen de agenda voor de komende jaren, met eigen accenten voor beide sectoren. Scholen en besturen zijn nu één schooljaar aan de slag om de ambities te realiseren. Zij ontvangen vanaf dit jaar de aanvullende bekostiging die daarbij hoort. Deze rapportage kan nog niet over harde resultaten gaan, maar laat wel de beweging zien op scholen en op welke manier de uitvoering is gestart. Het dashboard in de bijlage[2] bij deze brief geeft het brede beeld van de beweging binnen de sector.[3] Ik rapporteer jaarlijks over de beweging in het onderwijs en de voortgang van de realisatie van de doelen van de sectorakkoorden. In 2017 vindt een tussenmeting plaats van de eerste resultaten.

In deze brief ga ik niet in op alle doelen van de akkoorden. Over veel onderwerpen bent u of wordt u separaat geïnformeerd. Al deze onderwerpen zijn onderdeel van de samenhangende aanpak om de ambities van de sectorakkoorden te realiseren. Over de ontwikkeling van uitdagend onderwijs en de uitvoering van het Plan van Aanpak Toptalenten 2014–2018 bent u geïnformeerd in een voortgangsbrief. De inhoud van het curriculum is onderwerp van gesprek in de maatschappelijke dialoog over #Onderwijs2032.[4] In een nieuwe voortgangsrapportage van de Lerarenagenda zal ik u informeren over de professionele ontwikkeling van leraren. Binnenkort ontvangt u ook brieven over transparantie in het funderend onderwijs, flexibilisering in het voortgezet onderwijs en de aanpak van onbevoegd lesgeven.

In deze brief beschrijf ik eerst wat we willen bereiken met de gemaakte afspraken in de sectorakkoorden en geef ik het eerste beeld van de voortgang die geboekt is. Vervolgens ga ik in op de aandachtspunten voor de komende periode.

Onze ambities

De sectorakkoorden hebben drie belangrijke ambities gemeen, die onderling samenhangen: toekomstbestendig en uitdagend onderwijs, lerende scholen die zich blijven verbeteren en professionele leraren. De eerste ambitie is dat iedere school een inspirerende en uitdagende leeromgeving biedt voor alle leerlingen. Uitdagend onderwijs vraagt om een breed en toekomstbestendig onderwijsaanbod en meer maatwerk. Het flexibeler organiseren van het onderwijs, leraren die goed kunnen inspelen op de verschillen tussen leerlingen en een slimmere inzet van ICT helpen daarbij.

Het Nederlandse onderwijs is over het algemeen van goede kwaliteit. Om dat te waarborgen voor de toekomst moeten we ons nu voorbereiden op nieuwe eisen aan het onderwijs. De tweede gezamenlijke ambitie is

---

[2] Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.
[3] Het dashboard voor po en vo is online beschikbaar op de website Trends in beeld. Hier zijn ook alle achterliggende cijfers te vinden.
[4] Kamerstuk 34 000 VIII, nr. 88, 9 april 2015, Kamerstuk 31 293, nr. 232, 12 januari 2015.

daarom om ervoor te zorgen dat het onderwijs voortdurend en systematisch werkt aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Daarom streven we naar lerende scholen: daarin hebben bestuurders, schoolleiders en leraren een heldere visie en werken zij gezamenlijk aan continue verbetering van het onderwijs, in gesprek met ouders, leerlingen, medezeggenschapsraden en partners van buiten de school.
In de praktijk betekent deze verbetercultuur dat een leraar het onderwijs afstemt op behaalde resultaten, leerbehoeften en talenten van leerlingen. De derde ambitie is daarom professionele leraren die zich blijven verbeteren. In een team werken leraren met elk een eigen expertise samen aan beter onderwijs. Master- en academisch opgeleide leraren kunnen vanuit hun expertise en onderzoeks-vaardigheden een belangrijke bijdrage leveren aan onderwijsontwikkeling in de klas, in het team en op schoolniveau. Het is aan besturen en schoolleiders om professioneel HRM-beleid te voeren, leraren in te zetten op een manier die bij hen past en hen te stimuleren zich te blijven ontwikkelen.

Eerste beeld: het begin van de cultuuromslag wordt zichtbaar

Schoolbestuurders zijn bekend met de ambities van het sectorakkoord en de grote meerderheid van hen is bezig om dit te vertalen naar de eigen scholen.[5] Leraren, schoolleiders en bestuurders sturen sterker op kwaliteit en kwaliteits-zorg. In po en vo neemt het opbrengstgericht werken toe.[6] Ook staat het thema onderwijs op maat met eigentijdse voorzieningen hoog op de agenda. Deze ontwikkelingen bespreek ik hieronder.

Meer onderwijs op maat

Scholen werken op allerlei manieren aan een flexibele inrichting van hun onderwijs, om optimaal in te kunnen spelen op de leerbehoefte van leerlingen.

Nieuwe toepassingen van ICT in het onderwijs

Op een groeiend aantal scholen wordt gezocht naar nieuwe toepassingen van ICT en digitale leermiddelen om leerlingen optimaal te laten leren. De helft van de leraren in het po gebruikt meer dan 10 uur per week ICT in de les.[7] Op bijna alle vo-scholen wordt digitaal lesmateriaal ingezet met het oog op maatwerk voor leerlingen. Tegelijkertijd is professionalisering binnen beide sectoren noodzakelijk, onder andere om de vaardigheden van leraren te versterken zodat het gebruik van ICT daadwerkelijk effectief is. Het Doorbraakproject Onderwijs & ICT helpt daarbij.[8] Zo werken groepen scholen in zowel po als vo samen en met hulp van experts aan oplossingen voor zaken die hen belemmeren bij de inzet van ICT in de klas. De resultaten die relevant zijn voor alle scholen worden gedeeld.

Zittenblijven terugdringen

Het percentage zittenblijven is zowel in po als vo gedaald. Scholen nemen diverse maatregelen om zittenblijven terug te dringen. Het zittenblijven op de basisschool neemt de laatste jaren af, maar het percentage leerlingen dat een extra jaar in groep 2 blijft niet. Driekwart van de basisscholen heeft beleid voor zittenblijven, maar dat is niet altijd gericht op het

[5] In po heeft Regioplan de «Enquête Bestuursakkoord» uitgevoerd. In vo is de «VO2020 scan» afgenomen via Vensters VO. Daarnaast heeft Regioplan verdiepende interviews afgenomen.
[6] Inspectie van het Onderwijs, Onderwijsverslag 2013/2014, 15 april 2015.
[7] Kennisnet, *Monitor «Vier in Balans»*, 2015.
[8] Het hoofddoel van het Doorbraakproject Onderwijs & ICT is de vraag van het onderwijs te bundelen en de markt te bewegen tot passende en scherpe aanbiedingen.

terugdringen van vertraging. Er zijn wel scholen die met een andere aanpak het zittenblijven weten uit te bannen.[9] Samen met de PO-Raad laat ik daarom publicaties maken van goede voorbeelden van alternatieven voor zittenblijven, zoals zomerscholen en scholen die het onderwijs flexibeler organiseren.
Tevens wordt een besliswijzer voor de doorstroom van kleuters ontwikkeld.

Zomerscholen, een landelijk initiatief van CNV en de VO-raad, zijn een belangrijk instrument bij het terugdringen van zittenblijven. Deze vorm van flexibeler en meer gepersonaliseerd onderwijs biedt leerlingen de kans om in de zomervakantie hun achterstand bij te spijkeren, zodat zij in het nieuwe schooljaar in een nieuw leerjaar kunnen starten. Na kleinschalige pilots in 2013 en 2014 is het zomerschoolprogramma in het vo in 2015 landelijk van start gegaan. Met succes. Van de leerlingen die anders zouden zijn blijven zitten is na deelname aan het zomerschoolprogramma ruim 80 procent alsnog overgegaan naar het volgende leerjaar. Ik verwacht dat de deelname aan het zomerschoolprogramma zal toenemen, mede omdat de regeling wordt uitgebreid met «lentescholen» in de meivakantie.

Meer scholen werken opbrengstgericht

Scholen hebben meer inzicht in hun resultaten en verbeterpunten en zijn beter in staat om daar doelen aan te verbinden. Op scholen waar de cyclus van kwaliteitszorg in zijn geheel wordt doorlopen, blijven leraren en schoolleiders zelf de kwaliteit verder ontwikkelen. De lessen worden daar beter van.[10] Daarom is het goed dat veel besturen in het po prioriteit geven aan kwaliteitszorg en dat een deel van hen dat doet in een cyclisch proces.[11] In het vo heeft bij veel schoolleiders opbrengstgericht werken hoge prioriteit.[12] Dat wordt zichtbaar in de significante verbetering van het meten en analyseren van leerlingresultaten.

Opbrengstgericht werken in de klas (basisonderwijs)

Om het onderwijs continu te verbeteren, werkt basisschool De Müllerpier in Rotterdam met de PDCA-cyclus («plan – do – check – act») in de klas. Leraren bepalen iedere dag het doel van de lessen die gegeven worden en hoe zij dat willen bereiken. Achteraf evalueert iedere leraar in hoeverre het doel is bereikt. Op basis van deze evaluaties bepaalt de leraar vervolgacties. Moeten sommige onderdelen van de les nog herhaald worden? Of zijn er dingen die met de ouders of de intern begeleider moeten worden besproken? De intern begeleider zegt over deze werkwijze: «Deze manier van werken stimuleert leerkrachten om alle stappen van de PDCA-cyclus te maken. Het volgende ontwikkelpunt is om de leerlingen nog actiever mee te nemen in dit proces. Leerlingen worden al aan het begin van de les op de hoogte gesteld van het lesdoel, maar het zou nog mooier zijn wanneer leerlingen zelf een doel kunnen stellen en voor zichzelf kunnen checken of dat doel behaald is. Dit zou de betrokkenheid en motivatie van leerlingen nog meer vergroten.»

[9] Inspectie van het Onderwijs, Onderwijsverslag 2013/2014, 15 april 2015.
[10] Inspectie van het Onderwijs, Onderwijsverslag 2013/2014, 15 april 2015.
[11] Regioplan, Enquête Bestuursakkoord, 2015.
[12] VO2020 scan.

De blik vooruit

Er zijn dus veel mooie ontwikkelingen. Toch is er op een aantal terreinen ook nog extra inzet nodig de komende periode. Ik zie drie aandachtsgebieden, die ik hieronder toelicht. Als eerste wil ik via lerende netwerken en de ontwikkeling van instrumenten zorgen dat de leerling meer gaat merken van het opbrengstgericht werken. Ten tweede wil ik in de implementatie beter aansluiten op de verschillen tussen besturen en scholen. Tot slot vind ik het van belang om de rol van schoolleiders te versterken in het creëren van een verbetercultuur op school.

1. Een verbetercultuur die doorwerkt in de klas

Te vaak blijven scholen bij meten en analyseren van gegevens op schoolniveau of op het niveau van de klas.[13] Om de leerling daadwerkelijk profijt te laten hebben van opbrengstgericht werken is het nodig dat leraren gegevens gaan analyseren op het niveau van de leerling en daar hun onderwijs op aanpassen. Die stap is moeilijk, vooral omdat niet altijd duidelijk is wat wanneer werkt.[14] Het vraagt van leraren dat zij in staat zijn om analyses toe te passen en met verschillen tussen leerlingen om te gaan. Om dat te bevorderen is in andere landen een aanpak met lerende netwerken succesvol geweest.[15] Teams van leraren onderzoeken samen, soms aangevuld met wetenschappers of andere experts, wat er beter kan. Ik ondersteun al soortgelijke pilots in het vo. Op het gebied van opbrengstgericht werken is er een aantal netwerken, zoals van de universiteiten Twente, Maastricht en Utrecht. Hier wordt kennis ontwikkeld over het gebruik van data in de klas door echte vraagstukken uit de praktijk te onderzoeken.

Opbrengstgericht werken in de klas (voortgezet onderwijs)

Het Norbertuscollege in Roosendaal heeft een professionele aanpak voor het werken met data voor onderwijsverbetering op het niveau van de leerling. Zo hebben de bèta- en gammasecties een specifieke methode om leerprocessen van leerlingen inzichtelijk te maken. Docenten maken toetsvragen voor verschillende cognitieve niveaus van reproductie, toepassing en inzicht en houden de antwoorden per vraag per leerling bij. Zo krijgt de leerling het overzicht of hij op de toets is uitgevallen op leervragen, op toepassingsvragen of op inzichtvragen. Dit helpt de leerling verder en het geeft input voor het ontwikkelingsgesprek tussen leraar en leerling.
Op het Norbertuscollege wordt dit instrument ook succesvol ingezet bij de advisering, bijvoorbeeld over profielkeuze. In de bovenbouw geeft het bruikbare input om met leerlingen te bespreken waar zij meer of minder op moeten inzetten. Een scheikundedocent zegt over deze werkwijze: «Deze manier van resultatenanalyse is goed omdat je de leerling meteen confronteert met zichzelf en met zijn manier van werken. Het leidt direct tot reflectie bij de leerling.»

In het project «Naar een ambitieus leerklimaat» van de VO-raad wordt een vorm van collegiale visitatie ontwikkeld om de lerende cultuur binnen de eigen school, binnen het team en in de klas te versterken. In regionale leernetwerken wisselen schoolleiders, teamleiders en leraren kennis en ervaringen uit over specifieke kwaliteitsvragen, bijvoorbeeld over het

[13] Inspectie van het Onderwijs, Onderwijsverslag 2013/2014, 15 april 2015.
[14] J.M. Faber e.a., *Opbrengstgericht werken in het primair onderwijs: competenties, uitvoering en resultaten*. Enschede, Universiteit van Twente, 2015.
[15] OECD, *OECD reviews of evaluation and assessment in education, The Netherlands*, 2014.

beter inspelen op verschillen, de manier waarop data daarbij kan helpen en wat goede methoden daarvoor zijn.
Het doel hiervan is om een lerende cultuur op elk niveau binnen de eigen instelling te bewerkstelligen en daarmee het onderwijs verder te versterken. Het komend jaar zal ik nagaan hoe nieuwe en bestaande netwerken een impuls kunnen krijgen.

Ik faciliteer vo-scholen door het ontwikkelen van een onafhankelijke diagnostische tussentijdse toets (hierna DTT), die inzicht geeft in waar leerlingen staan op weg naar het eindexamen. De DTT wordt afgenomen aan het eind van de onderbouw, waardoor er nog voldoende tijd is om bij te sturen.
Afgelopen jaar hebben circa 100 scholen meegedaan aan een pilot met de DTT. Ruim tachtig procent van de scholen die hebben meegedaan, geeft aan te verwachten dat door deelname aan de DTT het opbrengstgericht werken binnen de school een impuls zal krijgen.[16] Dit schooljaar hebben zich nog 180 extra scholen aangemeld. De deelnemende scholen ontvangen vanaf dit jaar rapportages met gedetailleerde informatie over waar leerlingen op de juiste weg zijn en waar nog extra aandacht nodig is voor het eindexamen. De pilotscholen worden op verschillende manieren ondersteund. Zo ontwikkelt SLO handreikingen met een aantal scholen om straks alle docenten Nederlands, Engels en wiskunde te helpen om met de rapportages aan de slag te gaan in hun lessen. De ervaringen van de deelnemende scholen worden gebruikt bij de verdere ontwikkeling en implementatie van de DTT.

2. Implementatie op maat en scholen aan het roer

De sectorakkoorden en de financiële middelen die daarbij horen, geven besturen en scholen zelf het roer in handen.[17] De ambities liggen vast op sectorniveau, maar ze worden gerealiseerd op schoolniveau, door leraren, schoolleiders en bestuurders. Het is aan hen om resultaten te boeken. Daarom moet de ondersteuning bij de implementatie ook aansluiten bij de situatie van individuele scholen. Dat blijkt ook uit de evaluatie van het programma School aan Zet, dat ten einde loopt. Ik ben met het onderwijs in gesprek over hoe de waardevolle methoden, kennis en netwerken van School aan Zet kunnen worden behouden. Het programma heeft bijgedragen aan het inzicht van scholen in hun eigen situatie, door de inzet van experts als een «critical friend» die meedenkt in de ontwikkeling naar een lerende organisatie.[18]

De volgende stap is nu dat scholen vanuit hun eigen uitgangspositie aan de slag gaan met hun verbeterpunten. De nieuwe vorm van toezicht zal hieraan bijdragen, omdat scholen feedback krijgen over het niveau dat zij behalen op een aantal cruciale kwaliteitsgebieden en waar verbeteringen mogelijk zijn.[19] Ook in Vensters krijgen scholen informatie over waar ze staan ten opzichte van andere scholen. De sectorraden brengen besturen en schoolleiders bij elkaar om zich te buigen over ondersteuningsvragen van de scholen zelf. Dat gebeurt in de programma's «Q voor Besturen» van de PO-Raad en «Naar een ambitieus leerklimaat in het vo» van de VO-raad. Zo versterken zij het onderling leren op financieel, onderwijskundig en HRM-gebied.

---

[16] Regioplan, *Monitor pilot diagnostische tussentijdse toets, bevindingen 0-meting*, oktober 2015. Wordt in oktober gepubliceerd op rijksoverheid.nl.
[17] Zie financiële paragraaf sectorakkoorden. Kamerstuk 31 293, nr. 211, 11 juni 2014 en Kamerstuk 31 289, nr. 187, 17 april 2014.
[18] ITS, Radboud Universiteit Nijmegen, *Procesevaluatie en effectmeting programma School aan Zet*, oktober 2015.
[19] Kamerstuk 33 905, nr. 1, 28 maart 2014.

Ik wil scholen helpen door meer data op decentraal niveau beschikbaar te stellen. Er zijn meer gegevens op landelijk niveau beschikbaar die van nut kunnen zijn voor schoolbesturen of andere partners om vast te stellen waar scholen staan in het realiseren van de sectorale ambities en wat nog knelpunten zijn. Ik wil graag tot afspraken komen over hoe de beschikbare landelijke data vertaald kunnen worden naar voor hen bruikbare informatie. Zo hebben gemeenten (en met name de G4) steeds meer aandacht voor de onderwijskwaliteit in hun gebied.
Zij zijn samen met de provincies een belangrijke partner. Gemeenten en provincies kunnen bijvoorbeeld inzicht krijgen in de deelname aan zomerscholen in hun gebied in relatie tot het percentage zittenblijven. Voor de masterambitie kunnen schoolbesturen (of regio's en regionale netwerken) inzicht krijgen in het aandeel masteropgeleide leraren en de mate waarin gebruik wordt gemaakt van de Lerarenbeurs binnen het eigen bestuur.

Als uit de gegevens op instellingsniveau blijkt dat scholen achterblijven, spreek ik besturen daarop aan, bijvoorbeeld als het gaat om goed personeelsbeleid met doorgroeimogelijkheden voor leraren. Schoolbesturen kunnen de functiemix gebruiken om meer diversiteit aan te brengen in rollen en taken binnen lerarenteams. Veel schoolbesturen zijn voortvarend aan de slag gegaan met de versterking van de functiemix. Een deel van de schoolbesturen ervaart echter belemmeringen bij de uitvoering van de functiemix of vinden het moeilijk om het HRM-beleid af te stemmen op de eigen onderwijsvisie. Samen met de PO-Raad en de vakbonden wil ik die schoolbesturen gericht benaderen. Afhankelijk van de startsituatie van de schoolbesturen komt er individuele begeleiding, regionale intervisie of meer algemene informatie beschikbaar die hen kan helpen. Analyse van data op instellingsniveau maakt het zo mogelijk om schoolbesturen in te delen in categorieën en de ondersteuning daarop aan te passen.

3. Schoolleiders die leiderschap tonen

In alle verbeterprocessen is de rol van de schoolleider cruciaal. Teamleiders, locatieleiders, vestigingsdirecteuren en rectoren zijn de verandermanagers binnen de school. Zij stimuleren het team tot verbeteracties en geven leraren ruimte voor verdere professionalisering. De schoolleider voert gesprekken over de kwaliteit van het onderwijs op de school met leraren en ouders.[20] Hoe beter de schoolleider, hoe beter de lessen op school. De kwaliteit van de schoolleider doet er toe. Schoolleiders kunnen nog meer dan nu sturing geven aan verbetering van de onderwijskwaliteit. Het blijkt dat het voor schoolleiders lastig is om onderzoeksmatig te werk te gaan in hun leiderschap en op die manier de schoolontwikkeling vorm te geven.[21]

Het is belangrijk dat schoolleiders deze rol kunnen vervullen en dat ook zij blijven leren. De professionalisering van schoolleiders krijgt vorm in de schoolleiders-registers. In het po is het schoolleidersregister inmiddels een feit. Van de ruim 9.000 schoolleiders in het po hebben bijna 7.000 schoolleiders zich ingeschreven, met het doel zich te registreren. Er zijn op dit moment 2.800 registraties. Het schoolleidersregister voor het vo is in ontwikkeling. Het register zal beheerd worden door een stichting van

[20] Oberon (i.o.v. Arbeidsmarktplatform primair onderwijs), *De samenhang tussen professionalisering van leerkrachten en HRM-beleid van scholen. Praktijkvoorbeelden in het primair onderwijs*, mei 2014.
[21] Inspectie van het Onderwijs, *De kwaliteit van schoolleiders in het basisonderwijs, speciaal onderwijs en voortgezet onderwijs*, maart 2014.

schoolleiders (SRVO), die ook de (her)registratie-eisen zal opstellen en vervolgens het opleidingsaanbod zal valideren.
Het schoolleidersregister zal in het voorjaar van 2016 operationeel zijn. In het vo bemiddelt de VO-academie tussen vraag en aanbod door het aanbod voor scholing en professionalisering inzichtelijk te maken in de opleidingscatalogus.

Deze goede voorbeelden van zelforganisatie wil ik versterken door te verkennen op welke manier de professionalisering van schoolleiders een extra impuls kan krijgen. Daarin wil ik bijvoorbeeld meenemen in hoeverre het opleidingsaanbod voldoet aan de professionaliseringsbehoefte van schoolleiders. Uit gesprekken met besturen en schoolleiders in het po blijkt een grote diversiteit in de manier waarop besturen en schoolleiders samenwerken. De tevredenheid hierover is ook zeer verschillend. Daarom wil ik in samenwerking met de PO-Raad en AVS onderzoeken wat succesfactoren zijn voor effectieve samenwerking tussen besturen en schoolleiders bij het in beweging krijgen van de scholen en het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Daarmee wil ik ook goede voorbeelden kunnen uitlichten van besturen en schoolleiders die succesvol de krachten weten te bundelen. Voor alle schoolleiders in het vo organiseer ik op 7 november de eerste Nationale Schoolleiders Top, waarin leiderschap centraal staat.

Tot slot

Met deze maatregelen wil ik besturen en scholen stimuleren om door te gaan op de ingeslagen weg. De eerste resultaten geven vertrouwen in de bereidheid en de inzet van besturen en scholen om te werken aan de realisatie van de ambities in de sectorakkoorden.

Deze ambities kunnen we alleen gezamenlijk realiseren, ieder vanuit zijn eigen rol. Mijn rol zie ik in het scheppen van de randvoorwaarden, zoals het creëren van ruimte in wet- en regelgeving en het beschikbaar stellen van financiële middelen via de lumpsum en prestatiebox. En met de dashboards geef ik een beeld terug over waar de sectoren staan, wat goed gaat en waar extra inzet nodig is. Met goed bestuur nemen schoolbesturen hun verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs. Zij stellen kaders, faciliteren teams in hun werk en bieden ruimte voor professionalisering van schoolleiders en leraren. Schoolleiders creëren een verbetercultuur binnen de school en stimuleren leraren tot professionalisering. Leraren stemmen hun onderwijs af op de leerresultaten, leerbehoeften en talenten van leerlingen. Besturen, schoolleiders en leraren blijven zelf ook leren. De PO-Raad en VO-raad dragen er binnen hun vereniging en hun sector aan bij dat scholen de ambities kunnen realiseren, bijvoorbeeld door het organiseren van professionaliseringsactiviteiten, het faciliteren van leren van elkaar, het ontwikkelen van hulpmiddelen en het verspreiden van inspirerende voorbeelden.

In 2016 informeer ik u opnieuw over de resultaten die zijn geboekt bij de uitvoering van de sectorakkoorden. In het komende jaar blijf ik samen optrekken met de PO-Raad en de VO-raad en andere partners rond de scholen om besturen en scholen te ondersteunen bij hun inspanningen voor toekomstbestendig en uitdagend onderwijs aan alle leerlingen.

De Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
S. Dekker